

الفصل السادس
رؤية مستقبلية للرياضة
فى القرن الحادى والعشرين

obeikandi.com

تمهيد

لاشك أن للتنمية فى البلاد النامية عموماً أهمية كبيرة، وإذا اعتبرنا أن جمهورية مصر العربية تعد من الدول التى تضع خطواتها على طريق التنمية، فيمكن استنتاج ما للتنمية البشرية والتكنولوجية من أهمية كبيرة بها، خاصة ونحن مقبلون على قرن جديد بكل تحدياته. ولا جدال فى أن الوصول لتحقيق هذا الهدف النهائى، لا يعتمد فقط على مجهودات الحكومة، وأجهزتها المتعددة، بل لابد من تعبئة كافة الجهود الأهلية، والطاقات الشعبية، ورصدها لخدمة هذا الهدف، والشباب هو هدف ووسيلة المصدر الرئيسى لهذه الجهود والطاقات.

وفى كل الهيئات والمنظمات غير الحكومية سواء كانت اقتصادية، أو اجتماعية، تؤدى الإدارة نفس هذه الوظائف، بتجميع الموارد، وتوجيه الجهود للوصول إلى تحقيق الأهداف النهائية لهذه المنظمات، ومنها الاتحادات الرياضية، وفى مقدمتها «اتحاد كرة القدم» كمؤسسة أهلية فاعلة لها نظامها، وقانونها، ولوائحها.

المبحث الأول ماهية الإدارة في المجال الرياضي

تسعى الإدارة لتحقيق الأهداف النهائية، والرؤية المستقبلية، وتؤمن بأهمية توافر سياسات إدارية محددة تحكم الفكرة، وتوجه الجهود، وتضبط الحركة داخل المنظمات، والاتحادات، فوجود السياسات الإدارية يعد بمثابة الضوء الذي يرشد القائمين بالعمل الإداري، ويرشد قراراتهم بما يؤدي إلى الوصول بهم لتحقيق أهداف منظماتهم، واتحاداتهم بأعلى كفاءة، وبأقل مجهود، وأقل تكاليف.

أى أن السياسة تعد بمثابة دستور العمل، فهي الإطار الدائم الذي يحدد الفكر، ويوجهه وفي نطاقها تتم جميع التصرفات، وفي فلكها تدور الأنشطة على كافة المستويات، كل ذلك في انسجام، وتوافق، وصولاً إلى تحقيق الهدف.

المطلب الأول : الخصائص الواجب توافرها عند وضع السياسات :

يجب أن تتوفر مجموعة خصائص ومعايير عند وضع السياسات، وذلك حتى تصبح تلك السياسات ناجحة، ودافعة للعمل بما يحقق الأهداف الموضوعية بأيسر السبل، وأسرع المعدلات وتتلخص هذه الخصائص فيما يلي :

١ - أن يسبق رسم السياسة مجموعة من الدراسات التي تهدف إلى التعرف على الاتحادات ترسم لها سياساتها، وخصائصها، ونواحي القوة والضعف بها، والبيئة التي تعمل فيها ومكونات تلك البيئة.

٢ - أن تكون الرؤية مستمدة من أهداف الاتحاد، وفي نفس الوقت تساهم في تحقيق هذه الأهداف، وهنا نؤكد على أن السياسة لا يمكن أن تؤدي وظيفتها إذا لم تستطع أن تدفع المنظمة إلى تحقيق أهدافها.

٣ - أن تكون السياسة مقبولة ومقنعة من الأشخاص الذين سيتولون تنفيذها داخل الاتحاد حيث أن الاشتراك في عملية وضع هذه السياسة يسهل عمليات قبولها.

٤ - أن تكون السياسة معلومة ومعروفة لكافة المنفذين، ومتخذى القرارات بالمنظمة، حيث أن حجب المعرفة بسياسات المنظمة عن العاملين، وقصرها على الإدارة العليا قد يترتب عليه الإضرار بمصالح الاتحادات، أو بعضها، بل أن المعرفة يجب أن تمتد كذلك لتشمل المتعاملين مع الاتحاد، حيث أن معرفتهم بسياسات المنظمة تسهل، وتيسر أساليب التعامل معهم، وتحد إلى حد كبير من احتمالات سوء الفهم أو الخلاف.

٥ - أن تكون السياسة واضحة المفهوم، ومعبّر عنها بأسلوب بسيط «مالياً - إدارياً - فنياً - بشرياً».

٦ - أن تكون السياسة واقعية، وممكنة التطبيق علمياً، وتتسم بالاتساق والترابط والانسجام فيما بينها.

٧ - أن تتسم بالمرونة، بحيث يمكن تعديلها بما يتلاءم مع التغيرات غير المتوقعة التى قد تحدث فى المستقبل.

٨ - أن تراعى السياسة مصالح مختلف أطراف النشاط الذى رسمت من أجله هذه السياسة وأن تكون متنوعة بتنوع هذه المصالح.

المطلب الثانى : واجبات وسياسات الاتحادات :

إن سياسة أى اتحاد يجب أن تتناول كافة الجوانب متضمنة تحقيق ذلك من خلال أنشطته المتكاملة، لذا يجدر الإشارة إلى أنه توجد جهود مبذولة توجب إبراز الإيجابيات بها لتزداد فرص نجاحها، ويمكن القول إنه لا يوجد إطار واضح يجمع السياسات الإدارية للعمل فى مجال الرياضة، وبالتالي للاتحادات الرياضية المختلفة - ومن ضمنها كرة القدم - بحيث يمكن أن يؤدى هذا الإطار دوره المطلوب لترشيد وإرشاد المنفذين أو تقييمهم.

ويمكن القول إن عدم وجود ذلك الإطار الذى يجمع السياسات الإدارية قد يعنى أموراً يجب عرضها على النحو التالى :

١ - أنه توجد سياسات للاتحادات الرياضية المختلفة - ومن ضمنها كرة القدم - ولكنها متفرقة ومتناثرة، ولا يجمعها إطار واحد، وإذا كان الأمر كذلك فإن المشكلة تصبح يسيرة، ولا تتطلب سوى بذل القليل من الجهد لتجميع هذه السياسات، ووضعها في إطار عام.

٢ - لا توجد سياسات إدارية موضوعية لترشيد العمل، وإرشاد المنفذين، وهنا تصبح المشكلة أعمق بعداً، وأشد خطورة، وهو ما يبدو واضحاً.

٣ - أن الكليات المتخصصة لم تتعد بعد نقطة البدء في تعديل لوائحها وإنشاء أقسام ترتبط بالعمل في المجال الأهلي سواء الأندية أو الاتحادات.. إلخ. «في مجال التدريب والإدارة».

وترتيباً على ما سبق فإن استعراض السياسات الحالية للاتحادات الرياضية المختلفة - ومن ضمنها كرة القدم - سوف ينشق أساساً من تلك الكتابات المتناثرة ومن اللوائح السابق الإشارة إليها.

المبحث الثانى الاقتراحات والتوصيات

- إن الاستثمار الأمثل للقيادات الموجودة، وتحديد الاحتياجات اللازمة من القيادة بمختلف نوعياتهم، هو الهدف الرئيسى لأى تطوير، أو ترشيد لأسلوب العمل أو التفكير فى مجال الرياضة - وخاصة كرة القدم - وإن ذلك يتطلب ما يلى :
- حصر القيادات المهنية الموجودة فى مختلف الأجهزة بمختلف نوعياتها، وتصنيفها حسب المؤهلات والخبرات، ووضع مشروع تحديد الاستثمار الأمثل لها.
 - تحديد احتياجات توفير القادة المهنيين لمقابلة تنفيذ أوجه النشاط والنمو.
 - تحديد احتياجات مقابلة تنفيذ أوجه الرعاية من القيادات المهنية فى خطة طويلة الأجل فى مختلف النواحي لمقابلة النمو المطرد فى الرعاية.
 - إعطاء أهمية خاصة إلى الجامعات والكليات المتخصصة، ومعاهد إعداد القادة، واقتراح التطوير بالتعاون مع هذه المعاهد لمقابلة الاحتياجات الميدانية المختلفة فى شتى المجالات.
 - إتاحة الفرصة كاملة لذوى الخبرات والقيادات الطبيعية، وتشجيعها للمساهمة فى كافة المجالات الأهلية والحكومية، وتنمية روح التطوع لدى الأفراد والجماعات، وتوجيهها إلى تحمل المسؤولية.
 - دراسة الاحتياجات التدريبية للقادة العاملين المهنيين، والطبيين، والمتطوعين، واقتراح الدراسات اللازمة سواء كانت داخلية، أو خارجية واقتراح الحوافز لهم.
 - الاستعانة بالخبراء، والمعاهد المتخصصة، والهيئات الدولية المعنية لتطوير الأساليب المستخدمة، وتنفيذ الدراسات المتقدمة للقادة المؤهلين تأهيلاً عالياً.
 - إعداد مشروع البعثات الخارجية، مع الاستفادة الكاملة من المنح والاتفاقيات المتبادلة مع الدول الصديقة المتقدمة فى المجالات المتخصصة «وخاصة كرة القدم».

- العمل على توفير المراجع والدراسات التى لا تتوافر محلياً من الدراسات، والبحوث والمراجع الأجنبية فى مجال التدريب استراتيجياته، وكذلك العلوم، المتصلة بالمجال.
- تدريب الشباب على القيادة فى مختلف مجالات رعاية الشباب والرياضة، وعلى مستوى كل المحافظات، خاصة جنوب الوادى لاكتشاف القدرات والمواهب.
- وضع مشروع الخطة طويلة الأمد ومراحلها لتوفير القيادات المهنية التى تقابل الاحتياجات الفعلية لمختلف القطاعات، والأجهزة والهيئات فى إطار سياسة وخطط وزارة الشباب، ورؤية المستقبل «وزيادة دور القطاع الخاص».
- إعطاء أهمية خاصة لإعداد المدربين الرياضيين المؤهلين، واستكمال تأهيل المدربين القانمن فى فترة زمنية محددة، مع الاستفادة من الخبرات الأجنبية فى هذا المجال لما لهذه المشكلة من أهمية خاصة.
- التحديد الدقيق للمواصفات اللازمة لشغل الوظائف، والمراكز القيادية، والدراسات التأهيلية التى تلزم لكل من يرشح لشغلها، وبما يكفل التنفيذ الصحيح.
- الربط بين خطة إعداد القادة، والبرامج القائمة، والاتجاهات الجديدة فى مصر محلياً وعالمياً، ومن ذلك احتياجات الخطة العامة للتنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والبشرية حتى تكون فى اتجاهات موحدة فى نطاق السياسة العامة للدولة.
- الاهتمامات بقيادات رعاية النشء وتأهيلهم «تدريباً، وتأهيلاً»، ومد المجال بأحدث أساليب الرعاية والنظريات والمراجع حتى تتكامل برامج التدريب، والإعداد والدراسات فى المستويات المختلفة.
- تنظيم الاستفادة من الخبرات والمهارات التى يكتسبها القائد فى رفع مستوى تنفيذ البرامج فى المواقع المختلفة.
- رعاية الممتازين من القيادات المؤهلة فى مجالات النشاط المختلفة «المالى - الفنى - الطبى - الصحى - الملاعب - المرافق» وتهيئة الفرصة لهم لتنمية صفاتهم القيادية، ومواهبهم وقدراتهم مالياً ووظيفياً.

- التنسيق بين الدورات التدريبية المركزية، والدراسات التدريبية التى تنظمها الهيئات المختلفة.
- إعداد سجلات وبطاقات شاملة البيانات لكافة الخبراء والمتخصصين واللاعبين فى هذا المجال والعلوم المتصلة به للاستفادة منهم فيما ينظم من دراسات، أو ما يصدر من نشرات وكتب.

مجالات العمل :

على المستوى الداخلى :

- تعديل اللائحة الخاصة بالثمانى سنوات لضمان وصول القيادات على المستوى العربى الإفريقى.
- تعديل لوائح الأندية، مراكز الشباب بما يتناسب مع مفهوم العالمية.

على المستوى الإفريقى :

- أن يكون للبعد الإفريقى دوراً واضحاً فى دعم برامج وأنشطة الاتحاد.

على المستوى الدولى :

- فى مجال التدريب.
- فى مجال التحكيم.
- فى مجال الإدارة.
- فى مجال «تسويق اللاعبين».

فى مجال التمويل :

- أن يكون التمويل الذاتى بعيداً عن التمويل الحكومى هو أساس العمل.
- الاستعانة بالمحترفين، وليس المتطوعين.
- إعادة النظر فى لوائح العمل المالى والإدارى، وأهمية وشفافية أجهزة الرقابة والمتابعة.

- الركائز الأساسية :
- اللاعب.
- المدرب.
- الإدارى.
- الحكم.
- المؤسسة.
- البرامج .
- أجهزة المتابعة والرقابة.